

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Hasil Penelitian

##### 5.1.1 Uji Asumsi

Menurut Ghozali (2018) uji asumsi berisi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data dari kedua variabel yang digunakan dalam penelitian bersifat normal atau tidak normal. Sedangkan Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki hubungan yang linear atau tidak linear.

##### 5.1.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0. Perhitungan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil uji normalitas pada variabel *work engagement* memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 1,111 dengan signifikansi sebesar 0,170 ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa skor *work engagement* berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada variabel *psychological well being* memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 1,249 dengan signifikansi sebesar 0,088 ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa data variabel *psychological well being* berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran D-1.

#### 5.1.1.2 Uji Linearitas

Hasil uji linearitas antara *psychological well being* dan *work engagement* dapat diketahui bahwa nilai F adalah 86.499 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) sehingga terdapat hubungan yang linear antara *psychological well being* dengan *work engagement*. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada lampiran D-2.

#### 5.1.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16.0 dan menggunakan uji korelasi *product moment pearson*. Hasil uji korelasi *product moment pearson* yang menguji hubungan antara *psychological well being* dengan *work engagement* menghasilkan nilai korelasi 0,621 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) sehingga terdapat korelasi antara *psychological well being* dengan *work engagement*. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terdapat hubungan positif antara *psychological well being* dengan *work engagement* diterima. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada lampiran E.

#### 5.2 Pembahasan

Tabel 6 uji hipotesis

<i>Psychological Well Being*Work Engagement</i>	
<i>Pearson Correlation</i>	0,621**
<i>Sig. (1-tailed)</i>	0,000
N	140
Korelasi signifikan pada level 0.01 (1-tailed)	

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa koefisien korelasi *product moment pearson* antara *psychological well being* dengan *work engagement* menunjukkan nilai korelasi 0,621 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang mengatakan terdapat

hubungan positif antara *psychological well being* dengan *work engagement* pada karyawan generasi Y diterima. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Paramitta et al. (2020) dan Simanullang dan Ratnaningsih (2018) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological well being* dengan *work engagement*. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi *psychological well being* semakin tinggi pula *work engagement* karyawan.

Simanullang dan Ratnaningsih (2018) menyatakan bahwa individu yang memiliki *psychological well being* yang tinggi akan mengalami emosi positif pada saat bekerja yang ditunjukkan dengan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan *work engagement (absorption)*. Selain itu, individu akan merasa senang dan antusias dengan pekerjaannya (*dedication*) serta memiliki semangat dan penuh energi pada saat bekerja (*vigor*) (Bakker & Demerouti, 2008).

Dalam hasil penelitian ini nilai koefisien determinasi variabel *psychological well being* menghasilkan nilai sebesar 38,5%. Hal tersebut memiliki makna bahwa variabel *psychological well being* hanya memberikan pengaruh sebesar 38,5% terhadap variabel *work engagement* sisanya sebesar 61,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti *job resources*, *job demands* dan *personal resources* (Bakker & Leiter, 2010). Selain itu, Lockwood (2007) juga menyampaikan bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement* yaitu karakteristik organisasi, komunikasi internal dan inovasi budaya organisasi.

Hasil penelitian antara *psychological well being* dan *work engagement* pada karyawan generasi Y, dapat diketahui bahwa variabel *psychological well being* memiliki *range* sebesar 68, *mean* sebesar 51 dan standar deviasi sebesar

11,5. Adapun kategorisasi *psychological well being* dibagi menjadi tiga yaitu: rendah jika  $X < 38,5$ , sedang jika  $39,5 < X < 61,5$  sedangkan tinggi jika  $X > 62,5$  pada variabel *psychological well being* range sebesar 68 maka *psychological well being* berada pada kategori tinggi.

Pada variabel *work engagement* memiliki range sebesar 102, mean sebesar 51 dan standar deviasi sebesar 17. Adapun kategorisasi *work engagement* dibagi menjadi tiga yaitu: rendah jika  $X < 33$ , sedang jika  $34 < X < 67$  sedangkan tinggi jika  $X > 68$ . Pada variabel *work engagement* memiliki range sebesar 102 maka *work engagement* berada pada kategori tinggi.

Tabel 7 kategorisasi jumlah responden yang memiliki *psychological well being* dan *work engagement* tinggi serta sedang.

Variabel	Kategori (rendah, sedang, tinggi)	Jumlah responden
Work Engagement	Rendah	-
	Sedang	33
	Tinggi	107
Total		140
Psychological Well Being	Tinggi	140
Total		140

Hasil penelitian antara *psychological well being* dengan *work engagement* pada karyawan generasi Y terdapat 140 responden karyawan generasi Y yang terdiri dari 82 laki-laki dan 58 perempuan. Dari 140 responden memiliki *psychological well being* tinggi serta terdapat 107 responden memiliki *work engagement* tinggi dan 33 responden memiliki *work engagement* sedang.

Berdasarkan hasil penelitian tingginya *work engagement* pada karyawan generasi Y dapat dilihat melalui aspek *work engagement* yaitu: karyawan merasa semangat dan penuh energi serta selalu bertekun dalam melakukan pekerjaannya

(*vigor*), karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh makna dan tujuan serta merasa bangga dan antusias dengan pekerjaannya (*dedication*), karyawan juga merasa bahagia ketika bekerja dengan sungguh-sungguh (*absorption*).

Tabel 8 uji korelasi antara usia dengan *work engagement*

Usia* <i>Work Engagement</i>	
<i>Pearson Correlation</i>	0,97
<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,256
N	140

Berdasarkan hasil analisis data dengan uji korelasi *product moment pearson* menghasilkan nilai korelasi 0,97 dengan signifikansi 0,256 ( $p>0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara usia dengan *work engagement*. Peneliti melakukan uji korelasi *product moment pearson* untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara usia dengan *work engagement* atau tidak.

Setelah melakukan uji korelasi antara usia dengan *work engagement*, peneliti ingin melakukan uji perbedaan antara masa kerja dengan *work engagement*. Sebelum melakukan uji perbedaan antara masa kerja dengan *work engagement*, peneliti melakukan uji homogenitas terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data bersifat homogen atau tidak, jika bersifat homogen maka langkah selanjutnya yaitu melakukan uji perbedaan antara masa kerja dengan *work engagement* menggunakan anova.

Hasil uji homogenitas data *work engagement* menunjukkan signifikansi 0,959 ( $p>0,05$ ) sehingga dapat dikatakan bahwa data *work engagement* bersifat homogen.



Tabel 9 uji perbedaan masa kerja dengan *work engagement*

Masa Kerja	Masa Kerja* <i>Work Engagement</i>				
	<i>Sum of Square</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1-2 tahun	312.701	3	104.234	1.921	0,129
2-3 tahun					
3-4 tahun					
>4tahun					

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, teknik analisis yang digunakan adalah *Anova Compare Means* yang menghasilkan nilai F sebesar 1.921 dengan signifikansi 0,129 ( $p>0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara masa kerja dengan *work engagement*. Peneliti menguji perbedaan antara masa kerja dengan *work engagement* dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan antara masa kerja dengan *work engagement* atau tidak.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih banyak keterbatasan. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kurang mengidentifikasi permasalahan secara mendalam sehingga hasil penelitian tidak sesuai dengan permasalahan yang ada. Permasalahan yang ada menunjukkan bahwa terdapat permasalahan terkait *work engagement* pada karyawan generasi Y, tetapi hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* karyawan generasi Y tergolong tinggi.
2. Pertimbangan dalam memilih alternatif jawaban dalam alat ukur tidak tepat sehingga mempengaruhi hasil penelitian.

3. Dalam alat ukur peneliti meminta responden untuk menuliskan nama responden, hal tersebut membuat responden kurang terbuka dalam mengisi skala yang diberikan sehingga dapat mempengaruhi hasil penelitian.
4. Dalam penelitian ini terdapat 146 responden tetapi hanya 140 responden yang digunakan dalam penelitian karena enam responden tidak sesuai dengan kriteria usia generasi Y.

